

## Surat Tugas

Nomor : 00288/B.7.3/ST.FP/01/2020

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang memberikan tugas kepada yang tersebut di bawah ini:

Nama : 1. WIDAWATI HAPSARI, S.Psi, M.Si  
2. Dr. KRISTIANA HARYANTI, M.Si  
Status : Dosen Universitas Katolik Soegijapranata  
Tugas : Melaksanakan Penelitian dengan judul :  
EFEKTIVITAS PELATIHAN GOALSETTING UNTUK MENINGKATKAN  
KEPERCAYAAN DIRI PADA REMAJA PANTI ASUHAN  
Waktu : 01 November 2019 s.d 30 Juni 2020  
Tempat: Universitas Katolik Soegijapranata

Demikian surat tugas ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 13 Januari 2020  
Dekan Fakultas Psikologi

  
DR. M. SETIJA UTAMI, M.KES

Laporan	Dekan	Validated
	Reviewer 1 SRI SUMIJATI	Validated
	Reviewer 2 AUGUSTINA SULASTRI	Validated
	LPPM	Validated
	BAK	Validated

## Data Komentar

SRI SUMIJATI 26-06-2020 20:02:21

Bab 2: definisi goal setting belum ada Bab 3: sistem,atika, rincian pelaksanaan pelatihan goal setting Bab 4: pembahasan, kelemahan penelitian Lampiran: modul, alat ukur

**SRI SUMIJATI** 26-06-2020 20:02:21

Bab 2: definisi goal setting belum ada Bab 3: sistem,atika, rincian pelaksanaan pelatihan goal setting Bab 4: pembahasan, kelemahan penelitian Lampiran: modul, alat ukur

**SRI SUMIJATI** 26-06-2020 20:09:25

Bab 2: definisi goal setting belum ada. Bab 3: sistematika, rincian pelaksanaan pelatihan goal setting. Bab 4: pembahasan, kelemahan penelitian Lampiran: modul, alat ukur

---

 [Download Attachment](#)

**SRI SUMIJATI** 14-07-2020 19:03:34

Revisi belum sesuai yang diminta: belum ada lampiran modul pelatihan, alat ukur dan luaran baru ada abstrak

AUGUSTINA SULASTRI 24-06-2020 07:51:11

Perlu perbaikan sbb: 1. Identitas dan Uraian Umum dan sbg Lampiran 2. Jenis eksperimen disesuaikan (pada Ringkasan). 3. Hasil penelitian perlu disesuaikan 4. Pembahasan perlu ditambahkan.

---

 [Download Attachment](#)

AUGUSTINA SULASTRI 14-07-2020 09:20:40

1. Masih sedikit revisi pada Ringkasan Penelitian (Abstrak) 2. Referensi perlu disegarkan. (lihat pada dokumen)

---

 [Download Attachment](#)

AUGUSTINA SULASTRI 15-07-2020 09:41:53

ACC.

**LAPORAN PENELITIAN**  
**EFEKTIVITAS PELATIHAN GOAL SETTING TERHADAP**  
**PENINGKATAN KEPERCAYAAN DIRI REMAJA PANTI ASUHAN**



Oleh:

Widawati Hapsari, S.Psi., M.Si

NPP 058.1.2018.320

Dr. Dra. Kristiana Haryanti, M.Si., Psi.

NIPP: 058.1.1993.137

Priska Gresia Prianjani

NIM: 16.E1.0049

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**  
**JUNI 2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENELITIAN INTERNAL UNIKA SOEGIJAPRANATA**

- |                                |   |  |
|--------------------------------|---|--|
| 1. Judul Penelitian            | : | Efektivitas Pelatihan Goal Setting Terhadap Kepercayaan Diri Remaja Panti Asuhan |
| 2. Kode>Nama Rumpun Ilmu       | : | 390 / Sosial Humaniora   |
| 3. Ketua Peneliti              |   |  |
| a. Nama                        | : | Widawati Hapsari, S.Psi.,M.Si.   |
| b. NIDN                        | : | 0626099002   |
| c. Jabatan / Golongan          | : | -  |
| d. Program Studi               | : | S1 Psikologi   |
| e. Nomor HP                    | : | +6285885862511   |
| f. Alamat surel (e-mail)       | : | widawati.hapsari@unika.ac.id   |
| 4. Anggota Peneliti (1)        |   |  |
| a. Nama Lengkap                | : | Dr. Dra. Kristiana Haryanti, M.Si., Psikolog                                     |
| b. NIDN                        | : | 0615126701   |
| c. Perguruan Tinggi            | : | Unika Soegijapranata   |
| 5. Anggota Peneliti (2)        |   |  |
| a. Nama Lengkap                | : | Priska Gresia Prianjani (mahasiswa S1)   |
| b. NIM                         | : | 16.E1.0049   |
| c. Perguruan Tinggi            | : | Unika Soegijapranata   |
| 6. Lama Penelitian Keseluruhan | : | 1 tahun  |
| 7. Biaya Total                 |   |  |
| Dana Internal PT               | : | Rp 5.000.000,00  |

Semarang, 20 Juni 2020

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Tim Pengusul

(Dr. M.Sih Setija Utami, M.Kes)  
NPP. 058.1.1990.068

(Widawati Hapsari, S.Psi.,M.Si.)  
NPP. 058.1.2018.320

Menyetujui,  
Kepala LPPM

(Dr. Berta Berti Retnawati, M.Si.)  
NPP. 058.1.1998.219

## **DAFTAR ISI**

HALAMAN PENGESAHAN .....	2
DAFTAR ISI.....	3
RINGKASAN .....	4
BAB I PENDAHULUAN .....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	7
BAB 3 METODE PENELITIAN .....	11
BAB 4 HASIL PENELITIAN .....	15
BAB 5 KESIMPULAN DAN REFERENSI.....	18
LAMPIRAN.....	21
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM .....	22
CV KRISTIANA HARYANTI .....	23
CV WIDAWATI HAPSARI.....	26
MODUL PELATIHAN SMART GOAL.....	27

## RINGKASAN

Kepercayaan diri merupakan salah satu *softskill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Seseorang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dapat mengenal dengan baik kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya di pekerjaan nantinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas pelatihan SMART Goal terhadap kepercayaan diri remaja panti asuhan yang sedang menempuh pendidikan SMK. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan SMART Goal efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri, namun belum banyak yang melakukannya di setting panti asuhan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peningkatan kepercayaan diri pada remaja panti asuhan setelah mengikuti pelatihan *goal setting*

Total partisipan dalam penelitian ini sebanyak 17 orang remaja yang tinggal di Panti Asuhan St. Thomas Bergas, Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuasi eksperimen dengan *one-group pretest-posttest design*. Skala kepercayaan diri diberikan sebelum dan sesudah pelatihan. Peneliti menguji hipotesis dengan metode non parametrik, Wilcoxon Signed Rank Test. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perubahan kepercayaan diri yang signifikan setelah dilakukan training. Aspek kepercayaan diri yang paling mengalami perubahan signifikan adalah tanggung jawab, keyakinan terhadap kemampuan sendiri, dan rasional. Secara keseluruhan hipotesis penelitian ini diterima, kelemahan penelitian dan implikasi dibahas lebih lanjut.

**Kata kunci:** Goal-setting; SMART Goal; kepercayaan diri



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

*Believe what is in the line of your needs, for only by such belief is the need fulfilled... Have faith that you can successfully make it, and your feet are nerved to its accomplishment -*  
William James, Principles of Psychology.

Orang tua merupakan sosok yang sangat penting, karena mereka adalah pendidik dan pembimbing pertama yang dikenal dalam kehidupan seseorang. Bagi sebagian orang, tidak semuanya pernah mendapat pengalaman tersebut. Anak yang tidak memiliki sosok pengasuh di kehidupannya, maka akan diasuh oleh pihak lain seperti panti asuhan atau Lembaga Kesejahteraan sosial Anak (LKSA). Menurut Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2013 Tentang Pengasuhan Anak, LKSA adalah lembaga kesejahteraan sosial yang dibentuk oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang melaksanakan pelayanan pengasuhan dan perlindungan terhadap anak baik yang berada di dalam maupun di luar Lembaga Kesejahteraan Sosial. Sedangkan anak asuh adalah anak yang diasuh oleh seseorang atau lembaga untuk diberikan bimbingan, pemeliharaan, perawatan, pendidikan, dan kesehatan, karena orang tuanya atau salah satu orang tuanya tidak mampu menjamin tumbuh kembang anak secara wajar. Lebih jauh, dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa memasuki usia delapan belas tahun, anak asuh sudah dianggap dewasa dan siap untuk bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri.

Jika dilihat dari sisi usia, seseorang yang berusia delapan belas tahun dapat digolongkan sebagai remaja. Menurut Hurlock (2001) masa remaja awal berlangsung kira-kira dari usia tiga belas tahun hingga enam belas atau tujuh belas tahun, dan akhir masa remaja bermula dari usia enam belas atau tujuh belas sampai delapan belas tahun. Menurut Sudrajat (2008) di Indonesia terdapat sekitar 5000 – 8000 panti asuhan, dengan jumlah kurang lebih sekitar lima ratus ribu anak. Permasalahan psikologis sering muncul pada remaja panti asuhan disebabkan karena banyaknya kebutuhan psikologis yang belum terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan psikologis itu seperti kebutuhan rasa aman, kasih sayang, serta harapan yang kabur tentang masa depan (Anwar, 2016). Permasalahan-permasalahan seperti itu membuat remaja yang tinggal di panti asuhan merasa dirinya inferior dan kurang optimis dengan masa depannya.

Kristanti (2003) menjelaskan bahwa remaja yang tinggal di panti lebih mengalami stress dibanding anak yang tidak tinggal di panti karena mereka kehilangan orangtua, orangtua tidak mampu secara ekonomi atau remaja yang mencari nafkah sendiri, masalah tempat tinggal seperti tidak memiliki tempat tinggal tetap atau tempat tinggal baru dengan peraturan yang ketat, serta masalah pendidikan seperti tidak dapat melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi atau bersekolah di jurusan yang tidak sesuai dengan keinginan dan cita-citanya.

Hasil penelitian Cashmore dan Paxman (dalam Geldard, 2012) menyebutkan bahwa remaja yang berada pada pengasuhan/ panti asuhan tidak memiliki kesiapan yang cukup untuk mengalami perubahan menjadi hidup mandiri, dan remaja merasa gugup dan tidak memiliki kesiapan untuk meninggalkan panti asuhan.

Remaja yang tinggal di panti asuhan berada dalam bimbingan pengasuh yang berperan sebagai pengganti orang tua mereka. Sosok pengasuh di harapkan akan dapat menggaanti orang tua namun terkadang sulit untuk dapat memuaskan dikarenakan pengasuh sangat terbatas sementara anak-anak panti jumlahnya banyak sehingga secara kuantitas dan kualitas dapat dikatakan kurang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Panti Asuhan St. Thomas, Bergas, ditemukan bahwa dengan adanya situasi tersebut membuat remaja kurang mendapat perhatian sehingga secara emosi dan kepribadian mereka menjadi kurang dapat berkembang secara normal. Hal ini memberikan akibat pada remaja dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya cenderung menunjukkan sikap pendiam, pasif, serta kurang responsif terhadap orang lain. Disamping itu, remaja yang tinggal di panti asuhan cenderung menunjukkan sikap menutup diri atau *introvert* terhadap orang lain.

Kecenderungan remaja panti asuhan untuk bersikap pendiam dan pasif ini juga disertai dengan penilaian remaja tersebut terhadap keadaan dirinya. Remaja panti asuhan cenderung memiliki penilaian yang negatif terhadap keadaan dirinya yang memiliki status sebagai anak panti asuhan. Peraturan serta kedisiplinan yang ketat yang diberlakukan di panti asuhan mewajibkan semua penghuni panti untuk mengikuti semua peraturan. Situasi ini aturan-aturan yang dibuat di dalam panti asuhan, sehingga remaja merasa dirinya tidak memiliki kesempatan untuk berkembang menjadi lebih baik.

Permasalahan tersebut dapat berkembang menjadi kurang memiliki konsep diri yang positif. Konsep diri merupakan pandangan atau persepsi individu mengenai dirinya yang bersifat fisik, psikologis maupun sosial. Hurlock (2001) menjelaskan bahwa konsep diri adalah pandangan individu mengenai dirinya. Remaja dengan konsep diri yang positif akan lebih dapat menyesuaikan diri dalam situasi apapun dan tidak jarang cenderung untuk

mengambil peran didalamnya. Keinginan untuk memiliki peran bahkan menjadi pusat perhatian di dalam lingkungan, tentunya tidak dapat terlepas dari rasa percaya diri yang dimiliki dalam diri remaja. Seseorang yang memiliki percaya diri yang tinggi akan lebih dapat menjalin interaksi dengan orang-orang disekitarnya dengan lebih baik. Sebaliknya seseorang dengan percaya diri yang rendah akan selalu merasa rendah diri dan cenderung untuk menarik diri dari pergaulan.

Neill (2005) menjelaskan bahwa kepercayaan diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang penilaian terhadap kemampuannya, sehingga dapat memperoleh keberhasilan yang diharapkan. Kepercayaan diri merupakan perpaduan antara perasaan positif terhadap diri dan keyakinan akan sesuatu yang berharga didalam diri dengan keyakinan akan kompetensi yang dimiliki untuk dapat menjalankan tugas ataupun menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut Bandura (1997) kepercayaan diri juga dapat disamakan secara konseptual dengan efikasi diri. Lebih jauh, istilah kepercayaan diri dan efikasi diri digunakan secara bergantian pada topik penelitian yang sama (Bandura, 1997). Beberapa peneliti menyarankan bahwa kepercayaan diri dan efikasi adalah konsep yang berbeda namun berdekatan (Bandura, 1997; Shrauger & Schohn, 1995; Grundy, 1993). Meskipun demikian teori efikasi diri sering digunakan untuk menggambarkan konsep kepercayaan diri (Akin, 2007). Berdasarkan argumen di atas maka konsep kepercayaan diri dan efikasi diri dalam penelitian ini tidak dibedakan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepercayaan diri adalah personal goal (Bandura, 1997). Personal goal ini membuat seseorang mengarahkan perilakunya sehingga ia dapat memperkirakan seberapa besar kemampuannya sendiri berdasarkan usaha-usaha yang telah dilakukan. Berdasarkan pengalaman-pengalaman inilah maka ia akan membentuk keyakinan terhadap kemampuannya sendiri. Berdasarkan penjelasan tersebut maka diharapkan bahwa seseorang yang mendapat pelatihan yang berdasarkan *goal setting theory* dapat meningkatkan kepercayaan dirinya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kepercaayaan diri**

Kepercayaan diri diartikan sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu (Weinberg & Gould, 2003). Seseorang memiliki keyakinan untuk mampu atau tidak mampu melakukan sesuatu dipengaruhi oleh adanya persepsi mengenai keberhasilan dan

kegagalan (Dweck & Leggett, 2000). Jones, Wilkins, Long, dan Wang (2012) melalui penelitiannya mengenai kepercayaan siswa terhadap pelajaran, menyatakan bahwa seseorang yang memiliki orientasi untuk mencapai keberhasilan, menganggap bahwa kemampuan yang mereka miliki mencukupi untuk mencapai keberhasilan, sedangkan orang yang memiliki orientasi kegagalan, akan menganggap bahwa kemampuan yang dimiliki rendah. Hakim (2002) secara sederhana menggambarkan rasa percaya diri sebagai suatu keyakinan individu terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuat individu merasa memiliki kemampuan untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan dalam diri yang menumbuhkan sikap positif serta membuat individu mampu menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Lauster (2002) mengemukakan aspek-aspek kepercayaan diri, yakni:

- a. Keyakinan terhadap kemampuan diri, yakni sikap individu yang mengerti dengan baik terhadap tindakan yang dilakukannya dalam menghadapi tantangan hidup. Tercermin dari sikap individu yang berhati-hati, ketidaktergantungan, toleransi terhadap orang lain, dan memiliki cita-cita.
- b. Optimis, yakni sikap individu yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan, dan kemampuannya. Individu dengan sikap optimis akan selalu memiliki penilaian positif dan keyakinan terhadap sesuatu yang telah dilakukan dan yang akan dilakukan.
- b. Obyektif  
Orang yang memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi.
- c. Bertanggung jawab  
Kesadaran akan tingkah laku atau perbuatan individu yang disengaja maupun tidak disengaja. Tangung jawab juga berarti perwujudan kesadaran akan tugas yang diemban serta memikul resiko yang terjadi dari perbuatan yang dilakukan
- d. Rasional  
Analisa terhadap suatu masalah, suatu kejadian dan suatu hal dengan pemikiran yang matang sehingga dapat diterima oleh kalangan sekitar dan sesuai fakta yang ada. Rasional bersifat normatif yang digunakan untuk mengevaluasi keyakinan dan keputusan yang diambil serta mencapai tujuan yang dimilikinya.

Kepercayaan diri adalah konsep yang terkait dengan tugas spesifik, dan konsep ini erat kaitannya dengan teori efikasi diri (Perry, 2011). Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sesuatu, dan merupakan atribut dari kepercayaan diri. Antecedent atau hal-hal yang mempengaruhi adanya kepercayaan diri antara lain pengetahuan (Hilgenkamp & Livingston, 2002; Vidal & Moller, 2007), *perceived readiness* (Knowles, Holton, & Swanson, 2005), sikap dan pengalaman, (Chesser-Smyth, 2005; Clark, Owen, & Tholcken, 2004), *personal goals, role (situational)*, keberhasilan, pengaruh dari trainee/instruktur, stimulus eksternal, emosi, dan adaptasi (Bandura, 1994, 1986), harga diri dan kepastian (De Cremer & Van Hiel, 2008), dan kepercayaan (Belcher & Jones, 2009). Berdasarkan penjelasan tersebut maka jelas bahwa *goal* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan diri.

### **Goal Setting**

Teori motivasi *goal-setting* merupakan salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam penelitian selama 35 tahun lebih (Mitchell & Daniels, 2003). Teori ini menyatakan bahwa *goal*/ tujuan merupakan pengendali perilaku, di mana dengan *setting* yang spesifik dan target yang sulit akan mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Sejalan dengan teori *goal-setting*, teori kognitif sosial dari Bandura (2001) menekankan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit akan menciptakan kesenjangan antara tujuan dan bagaimana mencapainya, kesenjangan ini akhirnya membuat seseorang untuk mengerahkan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *goal* sangat berpengaruh terhadap kinerja (Latham & Pinder, 2005). *Goal* dapat diciptakan dari dalam diri sendiri, kelompok, maupun dari luar. *Goal* yang diciptakan oleh diri sendiri berasal dari nilai-nilai yang dimiliki seseorang, yang merupakan representasi kognitif dari motif dan kebutuhan seseorang. Ketika tujuan diberikan oleh orang lain sesuai dengan nilai dan motif peserta, maka penerimaan terhadap tujuan tersebut akan menjadi lebih mudah.

Goal dapat mengendalikan perilaku melalui empat mekanisme (Locke & Latham, 2002; Mitchell & Daniels, 2003). Pertama, dengan adanya *goal* dapat membuat usaha dan sumber daya yang dikerahkan menjadi terarah. Kedua, *goal* memiliki fungsi dalam memberikan kekuatan, dimana kekuatan tersebut mempengaruhi intensitas dan usaha yang dikeluarkan. Ketiga, goal dapat mempengaruhi kegigihan seseorang, karena dengan tujuan yang sulit dan spesifik seseorang dapat menjadi gigih untuk menghadapi hambatan daripada

tujuan yang mudah dan bersifat umum. Keempat, goal dapat mempengaruhi pengembangan strategi, terutama apabila tujuan tersebut memiliki tugas yang kompleks.

Locke dan Latham (2002) menegaskan bahwa terdapat lima karakteristik yang mendasari goal setting, yaitu kejelasan (*clarity*), tantangan (*challenge*), komitmen, umpan balik dan kerumitan tugas (*task complexity*). Pada aspek kejelasan, goal harus jelas dan tidak ambigu. Saat goal yang ditentukan bersifat spesifik dan dikerjakan dalam waktu terbatas, maka akan semakin jelas hadiah apa yang didapatkan dan bagaimana cara mencapainya. Pada aspek tantangan, seseorang akan termotivasi dengan pencapaian yang didapatkan, ia juga akan menilai apakah sebuah *goal* pantas untuk dicapai atau tidak berdasarkan tingkat kesukaran dan hadiahnya. Pada aspek komitmen, semakin sulit goal maka akan semakin tinggi pula komitmen yang diperlukan. Pada aspek umpan balik, tercapainya goal tergantung dari adanya umpan balik, karena umpan balik dapat memberikan klarifikasi mengenai apa yang diharapkan, menyesuaikan dengan tingkat kesulitan dan meraih pengakuan. Pada aspek kerumitan tugas, seseorang yang mengerjakan tugas yang rumit akan menghasilkan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka secara umum pengertian goal setting ini adalah penetapan sasaran atau target yang akan dicapai siswa.

Menurut Locke dan Latham (2006) aspek yang digunakan dalam mengukur goal seseorang dapat disingkat dengan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time Based). *Specific* berarti tujuan tersebut harus spesifik menunjukkan kepada peserta apa yang harus dilakukannya disertai prosedur pencapaian, dan hasil yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. *Measurable* berarti tujuan yang ditetapkan harus dapat diukur baik secara kuantitatif dan kualitatif. 3. *Attainable* yang dimaksud adalah goal yang dibuat harus bisa dikerjakan oleh individual ataupun group. 4. *Realistic* Tujuan harus yang realistis dan menantang namun dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu 5. *Time-based* Hasil pencapaian tujuan harus tetap dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

### **Goal Setting dan Kepercayaan Diri**

Salah satu prinsip mengenai konsep efikasi diri adalah bahwa pencapaian seseorang tergantung dari interaksi antara perilaku seseorang, faktor personal dan kondisi lingkungan (Bandura, 1997). Terkait dengan prinsip tersebut, telah banyak penelitian yang dilakukan yang membuktikan bahwa kepercayaan terhadap diri sendiri berpengaruh terhadap pencapaian, usaha, dan kegigihan seseorang. Sebaliknya perilaku seseorang dapat berpengaruh terhadap kepercayaan dirinya. Apabila ketika dalam proses pencapaian tujuan

seseorang yakin bahwa yang dilakukannya telah mengalami kemajuan, maka orang tersebut akan mengalami peningkatan kepercayaan diri (Schunk, 2003). Sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya, ketika *goal setting* diterapkan, maka seseorang akan memiliki strategi mengenai bagaimana mewujudkannya. Apabila ia berhasil dalam melaksanakan tugas maka kepercayaan dirinya akan terbentuk.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Carroll, Gordon, Haynes dan Houghton (2013), menemukan bahwa dengan menetapkan tujuan yang jelas dan realistik dapat meningkatkan self-efikasi akademik pada remaja yang berisiko mengalami kenakalan remaja. Total sampel dalam penelitian ini sebanyak 280 subjek, dan ditemukan bahwa subjek yang berisiko mengalami kenakalan remaja memiliki goal yang jumlahnya lebih sedikit, menetapkan *goal* yang tidak menantang, memiliki komitmen yang rendah terhadap tujuannya dan memiliki efikasi diri yang rendah. Lebih jauh, remaja tersebut merasa bahwa tujuan yang dimiliki tidak cukup berharga sehingga keyakinan terhadap dirinya menurun. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa

H1 : terdapat peningkatan kepercayaan diri pada remaja panti asuhan setelah mengikuti pelatihan *goal setting*

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Identifikasi Variabel**

Variabel tergantung dari penelitian ini adalah kepercayaan diri. Kepercayaan diri yang dimaksud adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang penilaian terhadap kemampuannya untuk dapat menjalankan tugas ataupun menyelesaikan masalah yang dihadapi. Aspek-aspek kepercayaan diri terdiri dari empat aspek, antara lain keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, tanggung jawab dan rasional realistis. Sementara itu pelatihan Smart Goal merupakan variabel bebas dari penelitian ini. Smart Goal sendiri berasal dari teori goal setting, yang merupakan singkatan dari *Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time Based*.

#### **Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah quasi experiment yang bersifat *pre-experimental research*. Pre-experimental research adalah jenis penelitian yang hanya melibatkan sekelompok tunggal subjek penelitian sebagai fokus penelitian yang menerima perlakuan (Thyer, 2012). Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *one*

*group pre-test* dan *post-test*. Hasil dari skor sebelum dan setelah perlakuan kemudian dibandingkan dari kelompok yang sama. Desain yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$O_1 \text{ ----- } X \text{ ----- } O_2$$

Keterangan:

O1 = pengukuran tingkat kepercayaan diri remaja panti asuhan sebelum diberi pelatihan goal setting

X = Pemberian perlakuan berupa pelatihan goal setting pada remaja panti asuhan yang siap kerja.

O2 = pengukuran tingkat kepercayaan diri remaja panti asuhan siap kerja setelah diberi pelatihan goal setting.



## **Prosedur Eksperimen**

Prosedur penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahapan. Tahap pertama yaitu persiapan, kedua adalah pelaksanaan, dan ketiga adalah evaluasi. Berikut rincian tahapan pelaksanaan

### **1. Persiapan**

Peneliti melakukan Training Needs Analysis (TNA) terlebih dahulu untuk mengetahui kebutuhan pelatihan di panti asuhan. Setelah mengetahui permasalahannya, peneliti memutuskan untuk memberikan pelatihan SMART Goal. Setelah itu dilakukan penyusunan modul pelatihan goal setting. Modul pelatihan divalidasi oleh ahli yang berkompeten dalam goal setting. Dalam tahap ini peneliti juga mempersiapkan matriks pelatihan, informed consent dan kesepakatan mengenai jadwal pelatihan.

### **2. Pelaksanaan**

Pada tahap pelaksanaan peneliti mengecek terlebih dahulu kelengkapan sarana dan prasarana yang akan digunakan untuk pelatihan. Setelah itu tim peneliti menyetting tempat duduk untuk peserta. Pada tahap ini peneliti memberikan pre-test dengan menyebarkan skala kepercayaan diri dan pertanyaan pilihan ganda seputar kepercayaan diri. Pelatihan berdurasi 90 menit, yang terdiri dari 5 menit pembukaan, 10 menit materi SMART Goal, 30 menit membuat SMART Goal jangka panjang, 15 menit presentasi, 5 menit feedback dan debrief, 10 menit untuk menulis rencana ke depan.

### **3. Evaluasi**

Adapun evaluasi yang diberikan akan menyasar ke 3 tingkat menurut Kirkpatrick, yaitu: reaksi, belajar, dan perilaku. Pada aspek reaksi, peserta akan diberikan skala mengenai apa yang mereka rasakan selama mengikuti pelatihan. Selanjutnya pada aspek belajar, peserta akan diberikan pertanyaan terkait dengan teori yang diberikan pada program pelatihan. Evaluasi tingkat berikutnya terkait dengan perubahan perilaku atau *follow up* setelah pelatihan. Pada tahap ini diberikan dua minggu setelah pelatihan dilakukan. Peserta akan diberikan pertanyaan mengenai keseharian mereka setelah mengikuti pelatihan, apakah peserta sudah mengaplikasikan *goal setting* dalam hidup keseharian mereka atau belum

## **Metode Pengumpulan Data**

Kepercayaan diri diukur dengan skala kepercayaan diri yang disusun oleh peneliti, terdiri dari empat aspek, antara lain keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, tanggung jawab dan rasional realistis. Soal terdiri dari 20 item, dengan rentang jawaban pada STS (Sangat Tidak Setuju) = 1, TS (Tidak Setuju) = 2, KS (Kurang Setuju) = 3, S (Setuju), SS (Sangat Setuju) = 4.

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Kepercayaan Diri

	Item		Total
	Favorable	Unfavorable	
Keyakinan akan kemampuan diri	<b>4</b>	-	<b>4</b>
Optimisme	<b>4</b>	-	<b>4</b>
Objektif	<b>4</b>	-	<b>4</b>
Bertanggung jawab	<b>4</b>	-	<b>4</b>
Rasional	<b>4</b>	-	<b>4</b>
Total			<b>20</b>

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para remaja berusia antara 15-20 tahun yang tinggal di Panti Asuhan St. Thomas, Semarang. Jumlah subjek yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 18 orang, terdiri dari 1 laki-laki dan 17 perempuan. Satu subyek mengundurkan diri untuk mengikuti kegiatan lain di tengah acara, sehingga total yang mengikuti pelatihan ini secara penuh adalah 17 orang.

### Analisis data

Data penelitian ini akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dan akan dianalisis dengan metode statistik non parametrik. Nonparametrik adalah tes yang tidak menetapkan syarat-syarat populasi. Selain itu dalam penelitian ini menggunakan Wilcoxon Signed Rank Test untuk menganalisis hasil-hasil pengamatan yang berpasangan dari dua data apakah ada yang berbeda atau tidak. Uji Wilcoxon digunakan karena penelitian ini menggunakan data berpasangan yaitu pre-test dan post tes (Siegel, 1997).

### Uji Coba Alat ukur

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pilot test terhadap 145 siswa dan siswi di SMKN 1 Klaten. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas Skala Kepercayaan Diri dengan Alpha Cronbach, didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0.841.

### **Validitas Modul**

Validasi modul dalam penelitian ini dilakukan oleh para ahli di bidangnya atau expert judgment. Penilai merupakan dosen Unika Soegijapranata yang berjumlah enam orang

### **Perijinan**

Penelitian dilaksanakan atas seijin Dekan Fakultas Psikologi, Unika Soegijapranata dan diterima oleh pihak Panti Asuhan St. Thomas, Bergas.

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

### **Pelaksanaan**

Penelitian dimulai dengan menyusun alat ukur dan melakukan uji coba pada alat ukur tersebut. Pada hari pelaksanaan pelatihan, peneliti mulai menyiapkan sarana dan prasarana dan mengatur posisi duduk peserta. Tahapan pertama dalam pelatihan ini dimulai dengan pre-test terlebih dahulu. Pre-test yang diberikan adalah skala kepercayaan diri. Setelah mengisi pretest, maka pelatihan dimulai sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Pelatihan pada sesi I sekitar 90 menit, kemudian diikuti jeda 30 menit, dan dilanjutkan sesi II. Di akhir sesi, peserta membuat action plan dan mengerjakan post test. Follow-up dilakukan setelah dua minggu setelah pelatihan.

### **Uji Hipotesis**

Berdasarkan analisis deskripsi data, diperoleh gambaran mengenai rata-rata pre-test dan post-test, sebagai berikut

Tabel 4.1 Perbedaan Rata-rata Hasil Pre-Test dan Post Test

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PRETEST	18	48,61	5,457	31	56
POSTTEST	18	50,72	4,848	36	57

Pada skor rata-rata pre-test diketahui sebesar 48.61, sedangkan pada hasil post-test diketahui rata-rata sebesar 50.72. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan rata-rata kepercayaan diri pada peserta setelah dilakukan pelatihan, dimana rata-rata setelah pelatihan (post-test) lebih tinggi daripada pre-test.

Tabel 4.2 Signifikansi peningkatan Kepercayaan Diri

	POSTTEST - PRETEST
Z	-2,980 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,003

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Hasil uji Wilcoxon di atas menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kepercayaan diri yang signifikan setelah dilakukan pelatihan dengan  $Z = -2,980$ ,  $p = ,003$  dengan  $p < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Lebih jauh lagi peneliti menganalisis signifikansi peningkatan kepercayaan diri setiap aspek, dan didapatkan hasil berikut

Tabel 4.3 Signifikansi Rata-rata Peningkatan Tiap Aspek Kepercayaan Diri

	Post 1 – Pre1	Post 2 – Pre 2	Post 3 – Pre 3	Post 4 – Pre 4	Post 5 – Pre 5
Z	-1,667 <sup>b</sup>	-1,258 <sup>b</sup>	-,188 <sup>c</sup>	-2,138 <sup>b</sup>	-2,581 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,096	,208	,851	,033	,010

Note: 1 = Keyakinan Akan Kemampuan Diri, 2=Optimis, 3= Obyektif, 4= Bertanggung Jawab, 5=Rasional

Berdasarkan uji Wilcoxon pada masing-masing aspek kepercayaan diri, diketahui bahwa aspek keyakinan akan kemampuan diri memiliki perbedaan yang signifikan dengan  $p < 0,05$  ( $Z = -1,667$ ,  $p = ,096$ ). Begitu pula pada aspek bertanggung jawab menunjukkan hasil yang juga signifikan dengan  $p > 0,05$  ( $Z = -2,138$ ,  $p = 0,033$ ). Hal serupa ditemukan pada aspek rasional, dimana peningkatan yang terjadi adalah signifikan ( $Z = -2,581$ ,  $p = ,010$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling mengalami perubahan setelah dilakukan pelatihan adalah aspek rasional.

## Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah dengan pelatihan “Goal Setting” dapat meningkatkan kepercayaan diri siswa SMK di Panti Asuhan St. Thomas

Bergas. Berdasarkan hasil analisis data non-parametrik, yaitu uji Wilcoxon, maka dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sesudah dan sebelum pelatihan ( $Z = -2,980$ ,  $p = 0,003$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa dengan pelatihan *Goal Setting* maka dapat meningkatkan performa dan kepercayaan diri seseorang (Sagitarius, 2017).

Berdasarkan hasil analisis tambahan yang diperoleh, aspek kepercayaan diri yang paling signifikan mengalami perubahan adalah aspek rasional. Rasional yaitu analisa terhadap suatu masalah, suatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan (Lauster 2003). Hal ini dapat dimengerti, karena pada pelatihan *goal setting*, salah satu kuncinya adalah dapat diukur (*measurable*). Dalam aspek ini seseorang dituntut untuk menganalisis secara mendalam mengenai capaian-capaian yang dapat dilakukan, dan tidak serta merta membuat goal (Locke & Latham, 2006).

Sementara itu pada aspek bertanggung jawab dan keyakinan akan kemampuan diri juga mengalami perubahan yang signifikan. Menurut Miner (2005) keberhasilan dalam *goal setting* disebabkan karena tiga hal: pertama, *goal* membuat kinerja seseorang meningkat melalui motivasi sehingga usaha yang dikeluarkan sesuai dengan tingkat kesulitan tugas. Kedua, *goal* memotivasi seseorang untuk bertahan dalam waktu yang lama, dan yang terakhir *goal* mengarahkan perilaku seseorang dengan mengarahkan fokus pada perilaku-perilaku yang mendukung keberhasilan tugas, dan menghindari perilaku-perilaku yang mengganggu dan tidak relevan dalam pencapaian tugas.

Kepercayaan diri sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, karena kepercayaan diri yang tinggi juga menunjukkan *self efficacy* yang tinggi pula, dan hal ini yang akan mempengaruhi performa seseorang di masa depan (Bandura, 1997). Menurut Rutledge (2000) seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang rendah, akan mengalami kesulitan dalam berpikir dengan jernih, bertanggung jawab dan berkomunikasi dengan orang lain. Dengan demikian *goal setting* merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepercayaan diri.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN REFERENSI**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, dimana terdapat peningkatan kepercayaan diri remaja panti asuhan setelah mendapatkan pelatihan *goal setting* dibandingkan sebelum menerima pelatihan. Lebih jauh, aspek yang mengalami perubahan secara signifikan antara lain keyakinan akan kemampuan sendiri, bertanggung jawab, dan rasional.

Berdasarkan proses, hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini: Pelatihan ini merupakan bagian dari program yang lebih besar, sehingga dalam pelaksanaannya pelatihan ini memiliki jarak waktu yang cukup dekat dengan pelatihan lain. Kedua, beberapa peserta pelatihan tidak mengikuti secara penuh pelatihan, oleh sebab itu untuk pelatihan selanjutnya perlu memastikan terlebih dahulu jadwal kegiatan peserta tidak bentrok dengan pelatihan.

## Referensi

- Akın A. (2007). The development and the psychometric characteristics of the self-confidence scale. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), pp. 165-175
- Anwar, Z. (2016). Penerapan konseling kelompok untuk meningkatkan happiness pada remaja panti asuhan. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 3(1), 144-153.
- Bandura A. (1997). *Self-efficacy, the exercise of control*, New York: W.H. Freeman and Company
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Belcher, M., & Jones, L. K. (2009). Graduate nurses experiences of developing trust in the nurse-patient relationship. *Contemporary Nurse*, 31(2), 142–152
- Clark, M. C., Owen, S. V., & Tholcken, M. A. (2004). Measuring student perceptions of clinical competence. *Journal of Nursing Education*, 43, 548–554.
- Chesser-Smyth, P. (2005). The lived experiences of general student nurses on their first clinical placement: A phenomenological study. *Nurse Education in Practice*, 5, 320–327
- De Cremer, D., & Van Hiel, A. (2008). Procedural justice effects on self-esteem under certainty versus uncertainty emotions. *Motivation & Emotion*, 32, 278–287.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (2000). A social-cognitive approach to motivation and personality.
- Geldard, Kathryn. (2012). *Konseling Remaja. Intervensi Praktis Remaja Berisiko*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Grundy, S.E. (1993). The confidence scale and psychometric characteristics. *Nurse Educat*, 18(1), pp. 6-9
- Hilgenkamp, K. D., & Livingston, M. M. (2002). Tomboys, masculine characteristics, and self-ratings of confidence in career success. *Psychological Reports*, 90, 743–749.
- Hurlock, E. B. (2001). *Developmental psychology*. Tata McGraw-Hill Education.
- Jones, B. D., Wilkins, J. L., Long, M. H., & Wang, F. (2012). Testing a motivational model of achievement: How students' mathematical beliefs and interests are related to their achievement. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 1-20.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner* (6th ed.). San Diego, CA: Elsevier.
- Kristanti, K. (2013). Stres pada remaja yang tinggal di panti asuhan. *Cognicia*, 1(2).
- Lauster, P. (2002). *Tes Kepribadian (ketigabel)*. PT Bumi Aksara.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational dynamics*, 35(4), 332-340.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516.
- Miner, J. B. (2005). Goal-setting theory. *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*, 159-183.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). *Motivation*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12* (p. 225–254). John Wiley & Sons Inc.
- Neill, J. (2005). Definitions of Various Self Constructs: Self-esteem, self-efficacy, self-confidence & selfconcept. Accessed <http://wilderdom.com/self/> on June, 14, 2009.

- Perry, P. (2011, October). Concept analysis: Confidence/self-confidence. In *Nursing forum* (Vol. 46, No. 4, pp. 218-230). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc.
- Sagitarius,. (2017). *Goal Setting with Athlete's Confidence and Motivation*. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 180.
- Shrauger, J.S., & Schohn, M. (1995). Self-confidence in college students: Conceptualization, measurement, and behavioral implications. *Assessment*, 2(3), pp. 255-278
- Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 159-172.
- Sudrajat, A. (2008). *Standar Ruang Bimbingan dan Konseling*.
- Thyer, B. A. (2012). Pre-Experimental Research Designs. In *Quasi-Experimental Research Designs* (hal. 29–76). Oxford: Oxford Univ. Press.
- Vidal, J. B., & Moller, M. (2007). When should leaders share information with their subordinates? *Journal of Economics & Management Strategy*, 16, 251–283.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (ED.). (2003). *Foundations of Sport & Exercise Psychology*. United States: Edwards Brothers



## **LAMPIRAN**

## **IDENTITAS DAN URAIAN UMUM**

a. Identitas Pengusul 1:

Nama : Widawati Hapsari, S.Psi., M.Si.

NIPP : 058.1.2018.320

b. Identitas Pengusul 2:

Nama : Dr. Dra. Kristiana Haryanti, M.Si., Psikolog

NPP : 058.1.1993.137

c. Identitas Usulan:

- 1) Judul penelitian : Efektivitas Pelatihan Goal Setting Terhadap Kepercayaan Diri Remaja Panti Asuhan.
- 2) Tujuan penelitian : Meningkatkan kemampuan kepercayaan diri remaja panti asuhan dengan pelatihan *goal-setting*.
- 3) Biaya yang direncanakan : Rp 5.000.000,00

## CV KRISTIANA HARYANTI

### I. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Dra. Kristiana Haryanti, M.Si., Psikolog
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	058.1.1993.137
5	NIDN	0615126701
6	Tempat, Tanggal Lahir	Semarang, 15 Desember 1967
7	E-mail	<a href="mailto:kristiana@unika.ac.id">kristiana@unika.ac.id</a> atau kristianaharyanti@yahoo.com
8	Nomor Telepon/HP	+62812 287 8342
9	Alamat Kantor	Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan, Semarang
10	Nomor Telepon/Faks	(024) 8441 555, pst 2001
11	Mata Kuliah yang Diampu	Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia I dan II
		Intervensi System Organisasi
		Assessment Psikodiagnostik
		Metode Pengumpulan Data Kwantitatif
		Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Teori Rancangan Pelatihan
		Praktek Rancangan Pelatihan
		Observasi dan Wawancara
		Kode Etik Psikologi

### II. Riwayat Pendidikan

INFORMASI	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Unika Soegijapranata, Semarang	Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta	Radboud University, Nijmegen, The Netherlands
Bidang Ilmu	Psikologi	Psikologi Industri & Organisasi	Psikologi Industri & Organisasi
Tahun Masuk-Lulus	1986-1993	1997-2000	2003-2008

INFORMASI	S-1	S-2	S-3
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Hubungan Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja	Hubungan Persepsi Mutu Pelayanan dan Nilai Konsumen dengan Kepuasan Konsumen	New Workers and their supervisors in Central Java organizations
Nama Pembimbing/	Drs. Asmadi Alsa,	Prof. Dr. Sutrisno	Prof. Dr. Peter

Promotor	SU	Hadi	Heymans
----------	----	------	---------

### III. Pengalaman Penelitian Dalam 4 Tahun Terakhir (Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Rp)
1	2016	Model of Cut off efek Bias Perilaku Investor Individu-Institusional Berdasarkan DISC Personality & Demografi di Pasar Modal Indonesia (Fundamental/PDUPT)	RISTEK DIKTI	50.000.000
2	2018	Model Perilaku Investor Individu Berdasarkan personality (DISC), Siklus Hidup dan Valuasi Perusahaan-perusahaan BUMN, BUMD serta Swasta di Pasar Modal Indonesia (Hibah Penelitian Berbasis Kompetensi /PBK)	RISTEK DIKTI	100.000.000
3	2018	Applications Organizational Diagnostics in Flour Mills organizations using the Falleta's organizational intelligence model	ORGANISASI	50.000.000
4	2019	Assessment of the Weisbord Six-Box Model and its impact on engagement and productivity: a case study in petroleum organizations (on going)	ORGANISASI	95.000.000

\* Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema penelitian DIKTI maupun dari sumber lainnya.

### IV. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 4 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Rp)
1	2015	Pemetaan Potensi & Permasalahan Perempuan di Kelurahan Kandri Kecamatan Gunung Pati	Universitas	4.000.000
2	2015	Pemetaan Psikologis Pekerja Seks Komersial di Resosialisasi Sunan Kuning Argorejo Semarang	Universitas	3.000.000

\* Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema pengabdian kepada masyarakat DIKTI maupun dari sumber lainnya.

### V. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 4 Tahun Terakhir

No.	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Kepuasan Kerja dengan Work Family Conflict pada Anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI)	Jurnal Psikodimensia	Vol. 14 No.2 Agustus - Desember 2015

	Jawa tengah		
2	Efektifitas strategis planning skills coaching dalam meningkatkan motivasi kinerja penjualan pada sales manager PT X	Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Unika Soegijapranata	No.1 Volume 5, Januari - Juni 2016
3	Model Behavior of Individual Investors Based on DISC-Personality and Demographics in Indonesia Stock Market	International Journal of Innovation Management and Technology	Vol. 8, Number 4, August 2017

#### VI. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 4 Tahun Terakhir

No.	Nama Pertemuan Ilmiah / Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Seminar Nasional Aliansi Program Magister Manajemen Indonesia (APMMI)	Perilaku Investor Individu Berdasarkan Portofolio dan DISC-Personality di Pasar Modal Indonesia	Malang, 2-3 Desember 2016
2	Temu Ilmiah Nasional Asosiasi Psikologi Industri Organisasi	Kebermaknaan kerja dan karakteristik pekerjaan pada generasi X dan Y	Eastpark Hotel, Yogyakarta, 19 Mei 2017
3	International Conference on Biopsychosocial Issues	The mediating role of affective commitment on the relationship of machiavellianism and organizational citizenship behavior	Unika Soegijapranata, Semarang, 31 Mei sd 1 Juni 2018
4	The 3rd Social Science & Business Research Network (SSBRN) Symposium 2018	Investor behavior based on DISC personality and company life cycle	Osaka, Japan, 11 Oktober 2018

#### VII. Hak Cipta (HAKI) dalam 4 Tahun Terakhir

No.	Jenis Ciptaan	Judul Ciptaan	Tanggal
1	Buku	Manajemen Keuangan Terapan: Keputusan Investasi & Personaliti DISC	24 Oktober 2018 (No Pencatatan: 000121996)

#### VIII. Organisasi Profesi

No.	NAMA ORGANISASI	JABATAN	PERIODE
1	Asosiasi Psikologi Industri Organisasi (APIO) Kota Semarang	Bendahara	2015 - 2019
2	Asosiasi Psikologi Industri Organisasi (APIO) Induk	Sekretaris Jendral	2018 - 2022
3	Himpunan Psikologi (HIMPSI) Jawa Tengah	Ketua Kompartemen 2 – Pelayanan Jasa dan Evaluasi Praktek Psikologi	2018 - 2022

## CV WIDAWATI HAPSARI

### I. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Widawati Hapsari
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	-
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	-
5	NIDN	0626099002
6	Tempat, Tanggal Lahir	Klaten, 26 September 1990
7	E-mail	widawati.hapsari@unika.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	085885862511
9	Alamat Kantor	Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan, Semarang
10	Nomor Telepon/Faks	(024) 8441 555, pst 2001
11	Mata Kuliah yang Diampu	Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia I dan II
		Metode Penelitian Kuantitatif
		Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Teori Rancangan Pelatihan
		Praktek Rancangan Pelatihan
		Penulisan Ilmiah

### II. Riwayat Pendidikan

INFORMASI	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Gadjah Mada	Universitas Indonesia
Bidang Ilmu	Psikologi	Psikologi Industri & Organisasi
Tahun Masuk-Lulus	2009-2014	2015-2017

### III. Pengalaman Penelitian Dalam 3 Tahun Terakhir (Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Rp)
1	2018	The Mediating Role Of Affective Commitment On The Relationship Of Machiavellianism And Organizational Citizenship Behavior:	Pribadi	-
2	2019	Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja Untuk Tenaga Medis di Indonesia	Pribadi	-

\* Tuliskan sumber pendanaan baik dari skema penelitian DIKTI maupun dari sumber lainnya.

# MODUL PELATIHAN SMART GOAL

## Konsep dasar

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri remaja Pnti Asuhan St. thomas Bergas, Semarang melalui pelatihan Smart Goal Setting. Pelatihan ini berasal sejalan dengan teori Goal Setting. Teori ini menyatakan bahwa *goal*/ tujuan merupakan pengendali perilaku, di mana dengan *setting* yang spesifik dan target yang sulit akan mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Goal dapat mengendalikan perilaku melalui empat mekanisme (Locke & Latham, 2002; Mitchell & Daniels, 2003). Pertama, dengan adanya goal dapat membuat usaha dan sumber daya yang dikerahkan menjadi terarah. Kedua, goal memiliki fungsi dalam memberikan kekuatan, dimana kekuatan tersebut mempengaruhi intensitas dan usaha yang dikeluarkan. Ketiga, goal dapat mempengaruhi kegigihan seseorang, karena dengan tujuan yang sulit dan spesifik seseorang dapat menjadi gigih untuk menghadapi hambatan daripada tujuan yang mudah dan bersifat umum. Keempat, goal dapat mempengaruhi pengembangan strategi, terutama apabila tujuan tersebut memiliki tugas yang kompleks.

Menurut Locke dan Latham (2006) aspek yang digunakan dalam mengukur goal seseorang dapat disingkat dengan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time Based).

1. *Specific* berarti tujuan tersebut harus spesifik menunjukkan kepada peserta apa yang harus dilakukannya disertai prosedur pencapaian, dan hasil yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan.
2. *Measurable* berarti tujuan yang ditetapkan harus dapat diukur baik secara kuantitatif dan kualitatif.
3. *Attainable* yang dimaksud adalah goal yang dibuat harus bisa di kerjakan oleh individual ataupun group.
4. *Realistic* Tujuan harus yang realistis dan menantang namun dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu
5. *Time-based* Hasil pencapaian tujuan harus tetap dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

## 2. Klasifikasi Trainer

Pelatihan SMART Goal dilatih oleh pelatih yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Psikolog / praktisi psikologi yang memiliki pemahaman dasar mengenai SMART Goal
- b. Memiliki pengalaman dalam bidang pemahaman dasar mengenai pelatihan SMART Goal
- c. Memiliki pengalaman menangani pelatihan secara individu maupun kelompok
- d. Bersedia dan berkomitmen menjalankan tanggung jawab sebagai trainer

### 3. Tahapan Pelatihan

Nama Sesi	Keterangan	Kegiatan	Waktu
Pre-Program	Building rapport dilakukan dengan tujuan untuk menimbulkan rasa percaya subjek terhadap tim pelatihan. Dengan tujuan lain supaya subjek juga tidak kaget jika tiba-tiba diberikan materi oleh orang yang belum mereka kenal. Selain itu peneliti akan memberikan pre-test untuk mengetahui kondisi awal peserta.	Sesi pertama diawali dengan building rapport yang akan dilakukan oleh tim pelatihan Goal Setting pada subjek. Selain itu, pada sesi ini akan dilakukan pemberian pre-test untuk mengetahui kondisi awal peserta.	±30 menit
Pelatihan SMART Goal	Dalam sesi ini tim peneliti menyiapkan materi berdasarkan teori Goal Setting	Pada sesi kali ini, subjek dibekali pengetahuan mengenai SMART Goal dan aplikasinya dalam kehidupan nyata	± 90 menit
Pelatihan Manajemen Waktu	Dalam sesi ini tim peneliti menyiapkan materi berdasarkan teori Manajemen waktu	subjek dibekali pengetahuan mengenai aplikasi manajemen waktu	± 90 menit
Post-Program	Sesi ini dilakukan untuk mengetahui perkembangan subjek setelah mendapat pelatihan dan juga di berikan <i>post-test</i> .	Sesi terakhir ini akan digunakan untuk <i>follow up</i> subjek dan untuk melihat kondisi setelah pemberian pelatihan dengan cara mengisi lembar <i>post-test</i> .	± 30 menit

### Sesi I : PRE-PROGRAM

#### Tujuan

- a. Membangun hubungan antara peserta dan trainer dan sebaliknya
- b. Peserta mengetahui tujuan Pelatihan SMART Goal
- c. Peserta mengisi lembar *pre-test* untuk mengetahui kondisi awal sebelum Pelatihan SMART Goal diberikan



**Waktu**

± 30 menit

**Media dan Alat**

Lembar *pre-test* dan alat tulis

**Metode**

Interaktif dan menulis

**Agenda Kegiatan**

No	Waktu	Kegiatan	Metode	Bahan
	15 menit	Pembukaan dan <i>building raport</i>	Interaktif	
	3-5 menit	Penjelasan sekilas mengenai kegiatan yang akan dilakukan dalam Pelatihan SMART Goal	Interaktif	
	10-20 menit	Pengisian <i>pre-test</i>	Menulis	Lembar <i>pretest</i> dan alat tulis
	3-5 menit	Penutup	Interaktif	

**Instruksi**

1. Trainee dikumpulkan dalam satu ruangan yang sama
2. Trainer memberi pembukaan berupa pengenalan singkat, *building raport*, *ice breaking* dan pengenalan jargon pelatihan.
3. Trainer menjelaskan garis besar kegiatan dan tujuan dari training yang akan dilakukan.
4. Trainer membagi skala pretest
5. Trainer menjelaskan petunjuk pengisian pretest
6. Trainer mempersilakan trainee untuk mengisi skala
7. Trainer mengumpulkan skala yang telah diisi
8. Trainer menutup sesi dengan berterimakasih kepada trainee.

## Sesi II : Pelatihan SMART Goal

### Tujuan

- a. Peserta mengetahui materi Pelatihan SMART Goal
- b. Peserta mampu memberi contoh aplikasi SMART Goal
- c. Peserta mampu mengambil pembelajaran dari materi yang disampaikan

### Waktu

± 90 menit

### Media dan Alat

alat tulis

### Metode

interaktif, ceramah dan menulis

No	Waktu	Kegiatan	Metode	Bahan
1.	5 menit	Pembukaan, pengenalan trainer dan fasilitator	Interaktif	
2.	10 menit	Materi Smart Goal	Ceramah	
3.	30 menit	Membuat Smart Goal jangka panjang	FGD	
4.	15 menit	Presentasi hasil FGD	Interaktif	
5.	5 menit	Feedback dan debrief	Interaktif	
6.	10 menit	menulis rencana kedepan	Interaktif dan menulis	Alat tulis

### Instruksi

1. Trainee dikumpulkan dalam satu ruangan
2. Trainer membuka pertemuan dan memperkenalkan fasilitator yang membantu pada pelatihan ini
3. Trainer menyampaikan materi SMART Goal

### Sesi III : POST-PROGRAM

#### Tujuan

- a. Trainee mampu merefleksikan kembali perubahan perilaku apa yang telah terjadi setelah melakukan *training*.
- b. Trainer dapat mengamati peningkatan yang terjadi pada trainee
- c. Trainer dapat melihat perkembangan trainee
- d. Trainer dapat melakukan evaluasi program berdasarkan hasil yang ada

#### Waktu

± 30 – 45 menit

#### Media dan Alat

Lembar *post-test* dan alat tulis

#### Metode

*Focus group discussion* (FGD), interaktif dan menulis

#### Agenda Kegiatan

No	Waktu	Kegiatan	Metode	Bahan
	10 menit	Pembukaan dan <i>review</i> kegiatan	Interaktif	
	5 menit	Pembagian kelompok FGD	Interaktif	
	15 menit	<i>Follow up</i>	FGD	
	5 menit	Post-test	Menulis	Alat dan bahan
	3-5 menit	Penutup	Interaktif	

#### Instruksi

1. Trainee dikumpulkan dalam satu ruangan
2. Trainer memberikan pembukaan berupa pengenalan singkat, building rapport, *ice breaking* dan review sesi yang telah dilakukan sebelumnya
3. Trainer memberi penjelasan bagi kegiatan hari ini
4. Trainer membagi trainee menjadi 4 kelompok kecil untuk proses FGD
5. Proses FGD dipandu oleh trainer menggunakan pedoman pertanyaan
6. FGD berlangsung selama 15 menit, setelah itu trainee diminta mengisi lembar posttest
7. Sesi diakhiri dengan ucapan trimakasih dari trainer

## PELATIHAN SMART GOAL UNTUK MENINGKATKAN KEPERCAYAAN DIRI REMAJA PANTI ASUHAN

Widawati Hapsari<sup>1</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

Kristiana Haryanti<sup>2</sup>

Nama Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

Priska Gresia Prianjani<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

E-mail: [widawati.hapsarii@unika.ac.id](mailto:widawati.hapsarii@unika.ac.id)

### Abstract

Self confidence is vital character in professional world. This quality is also necessary for helping people to realize their weaknesses and strengths. The aim of this research is to examine the effectivity of goal setting training on improving one's self confidence. Many studies of goal-setting had proved that this training is able to enhance self-efficacy or self-confidence. However there is scarce amount in orphanage setting. Indeed, this research took place in St. Thomas Orphanage, Bergas, Semarang.

Total participants on this research are 17 vocational students who reside in St. Thomas Orphanage. This research also used a quasi-experimental one-group pretest-posttest design. Self confident scale was measured twice, before and after training. We conducted non-parametric analysis method that is, Wilcoxon Signed Rank Test. Results showed that the training is successful in enhancing self-confidence's trainee. We further analyzed and found that aspects which were affected the most are responsible, rational, and believe in oneself. Further implication and suggestion are discussed

**Keywords:** Goal-setting; SMART Goal; self confident

### Abstrak

Kepercayaan diri merupakan salah satu softskill yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Seseorang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dapat mengenal dengan baik kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya di pekerjaan nantinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efektivitas pelatihan SMART Goal terhadap kepercayaan diri remaja panti asuhan yang sedang menempuh pendidikan SMK. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan SMART Goal efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri, namun belum banyak yang melakukannya di setting panti asuhan.

Total partisipan dalam penelitian ini sebanyak 17 orang remaja yang tinggal di Panti Asuhan St. Thomas Bergas, Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuasi eksperimen dengan one-group pretest-posttest design. Skala kepercayaan diri diberikan sebelum dan sesudah pelatihan. Peneliti menguji hipotesis dengan metode non parametrik, Wilcoxon Signed Rank Test. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perubahan kepercayaan diri yang signifikan setelah dilakukan training. Aspek kepercayaan diri yang paling mengalami

*perubahan signifikan adalah tanggung jawab, keyakinan terhadap kemampuan sendiri, dan rasional. Kelemahan penelitian dan implikasi dibahas lebih lanjut.*

**Kata kunci:** Goal-setting; SMART Goal; kepercayaan diri

Copyright © 2020. Nama Penulis. All Right Reserved

Submitted: 20xx-06-30

Revised: 20xx-06-30

Accepted: 20xx-06-30

Published: 20xx-06-30

## Pendahuluan

Bagi sebagian orang, orang tua merupakan pendidik pertama dalam kehidupan, namun tidak semua orang pernah mendapat pengalaman tersebut. Anak yang tidak memiliki sosok pengasuh di kehidupannya, maka akan diasuh oleh pihak lain seperti panti asuhan atau Lembaga Kesejahteraan sosial Anak (LKSA). Menurut Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2013 Tentang Pengasuhan Anak, LKSA adalah lembaga kesejahteraan sosial yang dibentuk oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang melaksanakan pelayanan pengasuhan dan perlindungan terhadap anak baik yang berada di dalam maupun di luar Lembaga Kesejahteraan Sosial.

Menurut Sudrajat (2008) di Indonesia terdapat sekitar 5000 – 8000 panti asuhan, dengan jumlah kurang lebih sekitar lima ratus ribu anak. Permasalahan psikologis sering muncul pada remaja panti asuhan disebabkan karena banyaknya kebutuhan psikologis yang belum terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan psikologis itu seperti kebutuhan rasa aman, kasih sayang, serta harapan yang kabur tentang masa depan (Anwar, 2016). Permasalahan-permasalahan seperti itu membuat remaja yang tinggal di panti asuhan merasa dirinya inferior dan kurang optimis dengan masa depannya. Kristanti (2003) menjelaskan bahwa remaja yang tinggal di panti lebih mengalami stress dibanding anak yang tidak tinggal di panti karena mereka kehilangan orangtua, orangtua tidak mampu secara ekonomi atau remaja yang mencari nafkah sendiri, masalah tempat tinggal seperti tidak memiliki tempat tinggal tetap atau tempat tinggal baru dengan peraturan yang ketat, serta masalah pendidikan seperti tidak dapat melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi atau bersekolah di jurusan yang tidak sesuai dengan keinginan dan cita-citanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Panti Asuhan St. Thomas, Bergas, ditemukan bahwa dengan adanya situasi tersebut membuat remaja kurang mendapat

perhatian sehingga secara emosi dan kepribadian mereka menjadi kurang dapat berkembang secara normal. Hal ini memberikan akibat pada remaja dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya cenderung menunjukkan sikap pendiam, pasif, serta kurang responsif terhadap orang lain. Disamping itu, remaja yang tinggal di panti asuhan cenderung menunjukkan sikap menutup diri atau *introvert* terhadap orang lain.

Salah satu prinsip mengenai konsep efikasi diri atau kepercayaan diri adalah bahwa pencapaian seseorang tergantung dari interaksi antara perilaku seseorang, faktor personal dan kondisi lingkungan (Bandura, 1997). Terkait dengan prinsip tersebut, telah banyak penelitian yang dilakukan yang membuktikan bahwa kepercayaan terhadap diri sendiri berpengaruh terhadap pencapaian, usaha, dan kegigihan seseorang. Sebaliknya perilaku seseorang dapat berpengaruh terhadap kepercayaan dirinya. Apabila ketika dalam proses pencapaian tujuan seseorang yakin bahwa yang dilakukannya telah mengalami kemajuan, maka orang tersebut akan mengalami peningkatan kepercayaan diri (Schunk, 2003). Sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya, ketika goal setting diterapkan, maka seseorang akan memiliki strategi mengenai bagaimana mewujudkannya. Apabila ia berhasil dalam melaksanakan tugas maka kepercayaan dirinya akan terbentuk.

### **Goal Setting**

Teori motivasi goal-setting merupakan salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam penelitian selama 35 tahun lebih (Mitchell & Daniels, 2003). Teori ini menyatakan bahwa goal/ tujuan merupakan pengendali perilaku, di mana dengan setting yang spesifik dan target yang sulit akan mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Goal dapat mengendalikan perilaku melalui empat mekanisme (Locke & Latham, 2002; Mitchell & Daniels, 2003). Pertama, dengan adanya goal dapat membuat usaha dan sumber daya yang dikerahkan menjadi terarah. Kedua, goal memiliki fungsi dalam memberikan kekuatan, dimana kekuatan tersebut mempengaruhi intensitas dan usaha yang dikeluarkan. Ketiga, goal dapat mempengaruhi kegigihan seseorang, karena dengan tujuan yang sulit dan spesifik seseorang dapat menjadi gigih untuk menghadapi hambatan daripada tujuan yang mudah dan bersifat umum. Keempat, goal dapat mempengaruhi pengembangan strategi, terutama apabila tujuan tersebut memiliki tugas yang kompleks.

Menurut Locke dan Latham (2006) aspek yang digunakan dalam mengukur goal seseorang dapat disingkat dengan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time Based). *Specific* berarti tujuan tersebut harus spesifik menunjukkan kepada peserta apa yang harus dilakukannya disertai prosedur pencapaian, dan hasil yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. *Measurable* berarti tujuan yang ditetapkan harus dapat diukur baik secara kuantitatif dan kualitatif. 3. *Attainable* yang dimaksud adalah goal yang dibuat harus bisa di kerjakan oleh individual ataupun group. 4. *Realistic* Tujuan harus yang realistis dan menantang namun dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu 5. *Time-based* Hasil pencapaian tujuan harus tetap dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan

### **Metode**

Neill (2005) menjelaskan bahwa kepercayaan diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang penilaian terhadap kemampuannya, sehingga dapat memperoleh keberhasilan yang diharapkan. Kepercayaan diri merupakan perpaduan antara perasaan positif terhadap diri dan keyakinan akan sesuatu yang berharga didalam diri dengan keyakinan akan kompetensi yang dimiliki untuk dapat menjalankan tugas ataupun menyelesaikan masalah yang dihadapi. Menurut Bandura (1997) kepercayaan diri juga dapat disamakan secara konseptual dengan efikasi diri. Lebih jauh, istilah kepercayaan diri dan efikasi diri digunakan secara bergantian pada topik penelitian yang sama (Bandura, 1997). Beberapa peneliti menyarankan bahwa kepercayaan diri dan efikasi adalah konsep yang berbeda namun berdekatan, meskipun demikian teori efikasi diri sering digunakan untuk menggambarkan konsep kepercayaan diri (Akin, 2007). Dalam penelitian ini kepercayaan diri adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang penilaian terhadap kemampuannya untuk dapat menjalankan tugas ataupun menyelesaikan masalah yang dihadapi

Kepercayaan diri yang diukur dalam penelitian ini menggunakan aspek dari Lauster (1997) yakni; keyakinan terhadap kemampuan diri, yakni sikap individu yang mengerti dengan baik terhadap tindakan yang dilakukannya dalam menghadapi tantangan hidup. Tercermin dari sikap individu yang berhati-hati, ketidaktergantungan, toleransi terhadap orang lain, dan memiliki cita-cita. Optimis, yakni sikap individu yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan, dan kemampuannya. Individu dengan sikap optimis akan selalu memiliki penilaian positif dan

keyakinan terhadap sesuatu yang telah dilakukan dan yang akan dilakukan. Obyektif, orang yang memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi. Aspek bertanggung jawab adalah kesadaran akan tingkah laku atau perbuatan individu yang disengaja maupun tidak disengaja. Tangung jawab juga berarti perwujudan kesadaran akan tugas yang diemban serta memikul resiko yang terjadi dari perbuatan yang dilakukan. Aspek Rasional adalah analisa terhadap suatu masalah, suatu kejadian dan suatu hal dengan pemikiran yang matang sehingga dapat diterima oleh kalangan sekitar dan sesuai fakta yang ada. Rasional bersifat normatif yang digunakan untuk mengevaluasi keyakinan dan keputusan yang diambil serta mencapai tujuan yang dimilikinya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peningkatan kepercayaan diri pada remaja panti asuhan setelah mengikuti pelatihan *goal setting*.

### **Desain penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quasi experimental* yang bersifat *pre-experimental research*. Pre-experimental research adalah jenis penelitian yang hanya melibatkan sekelompok tunggal subjek penelitian sebagai fokus penelitian yang menerima perlakuan (Thyer, 2012). Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *one group pre-test* dan *post-test*. Hasil dari skor sebelum dan setelah perlakuan kemudian dibandingkan dari kelompok yang sama. Desain yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$O_1 \text{ ----- } X \text{ ----- } O_2$$

Keterangan:

O<sub>1</sub> = pengukuran tingkat kepercayaan diri remaja panti asuhan sebelum diberi pelatihan *goal setting*

X = Pemberian perlakuan berupa pelatihan *goal setting* pada remaja panti asuhan yang siap kerja.

O<sub>2</sub> = pengukuran tingkat kepercayaan diri remaja panti asuhan siap kerja setelah diberi pelatihan *goal setting*.



## **Prosedur Eksperimen**

Prosedur penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahapan. Tahap pertama yaitu persiapan, kedua adalah pelaksanaan, dan ketiga adalah evaluasi. Berikut rincian tahapan pelaksanaan

### **1. Persiapan**

Peneliti melakukan Training Needs Analysis (TNA) terlebih dahulu untuk mengetahui kebutuhan pelatihan di panti asuhan. Setelah mengetahui permasalahannya, peneliti memutuskan untuk memberikan pelatihan Goal Setting. Setelah itu dilakukan penyusunan modul pelatihan goal setting. Modul pelatihan divalidasi oleh ahli yang berkompeten dalam goal setting. Dalam tahap ini peneliti juga mempersiapkan matriks pelatihan, informed consent dan kesepakatan mengenai jadwal pelatihan.

### **2. Pelaksanaan**

Pada tahap pelaksanaan peneliti mengecek terlebih dahulu kelengkapan sarana dan prasarana yang akan digunakan untuk pelatihan. Setelah itu tim peneliti menyetting tempat duduk untuk peserta. Pada tahap ini peneliti memberikan pre-test dengan menyebarkan skala kepercayaan diri dan pertanyaan pilihan ganda seputar kepercayaan diri. Pelatihan berdurasi empat jam, sesi I dan II berlangsung selama 90 menit, 30 menit untuk istirahat. Sesi I adalah sesi pengenalan goal setting, sementara sesi kedua adalah tentang manajemen waktu. Materi ini penting karena terkait dengan pembuatan prioritas. Apalagi dalam goal setting akan diperkenalkan strategi SMART goal, yang juga terkait dengan pembagian waktu.

### **3. Evaluasi**

Adapun evaluasi yang diberikan akan menyorot ke 3 tingkat menurut Kirkpatrick, yaitu: reaksi, belajar, dan perilaku. Pada aspek reaksi, peserta akan diberikan skala mengenai apa yang mereka rasakan selama mengikuti pelatihan. Selanjutnya pada aspek belajar, peserta akan 9 diberikan pertanyaan terkait dengan teori yang diberikan pada program pelatihan. Evaluasi tingkat berikutnya terkait dengan perubahan perilaku atau follow up setelah pelatihan. Pada tahap ini diberikan dua minggu setelah pelatihan dilakukan. Peserta akan diberikan pertanyaan mengenai keseharian mereka setelah mengikuti pelatihan, apakah peserta sudah mengaplikasikan goal setting dalam hidup keseharian mereka atau belum

## Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah para remaja berusia antara 15-20 tahun yang tinggal di Panti Asuhan St. Thomas, Semarang. Jumlah subjek yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 18 orang, terdiri dari 1 laki-laki dan 17 perempuan. Satu subyek mengundurkan diri untuk mengikuti kegiatan lain di tengah acara, sehingga total yang mengikuti pelatihan ini secara penuh adalah 17 orang.

## Hasil

Berdasarkan analisis deskripsi data, diperoleh gambaran mengenai rata-rata pre-test dan post-test, sebagai berikut :

Tabel 1.  
Perbedaan Rata-rata Hasil Pre-Test dan Post Test

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
PRETEST	18	48,61	5,457	31	56
POSTTEST	18	50,72	4,848	36	57

Pada skor rata-rata pre-test diketahui sebesar 48.61, sedangkan pada hasil post-test diketahui rata-rata sebesar 50.72. Dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan rata-rata kepercayaan diri pada peserta setelah dilakukan pelatihan, dimana rata-rata setelah pelatihan (post-test) lebih tinggi daripada pre-test.

Tabel 2.  
Signifikansi peningkatan Kepercayaan Diri

	POSTTEST - PRETEST
Z	-2,980 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,003

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Hasil uji Wilcoxon di atas menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kepercayaan diri yang signifikan setelah dilakukan pelatihan dengan  $Z = -2,980$ ,  $p = ,003$  dengan  $p < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Lebih jauh lagi peneliti

menganalisis signifikansi peningkatan kepercayaan diri setiap aspek, dan didapatkan hasil berikut

Tabel 3.

Signifikansi Rata-rata Peningkatan Tiap Aspek Kepercayaan Diri

	Post 1 – Pre1	Post 2 – Pre 2	Post 3 – Pre 3	Post 4 – Pre 4	Post 5 – Pre 5
Z	-1,667 <sup>b</sup>	-1,258 <sup>b</sup>	-,188 <sup>c</sup>	-2,138 <sup>b</sup>	-2,581 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,096	,208	,851	,033	,010

Note: 1 = Keyakinan Akan Kemampuan Diri, 2=Optimis, 3= Obyektif, 4= Bertanggung Jawab, 5=Rasional

Berdasarkan uji Wilcoxon pada masing-masing aspek kepercayaan diri, diketahui bahwa aspek keyakinan akan kemampuan diri memiliki perbedaan yang signifikan dengan  $p < 0,05$  ( $Z = -1,667$ ,  $p = ,096$ ). Begitu pula pada aspek bertanggung jawab menunjukkan hasil yang juga signifikan dengan  $p > 0,05$  ( $Z = -2,138$ ,  $p = 0,033$ ). Hal serupa ditemukan pada aspek rasional, dimana peningkatan yang terjadi adalah signifikan ( $Z = -2,581$ ,  $p = ,010$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling mengalami perubahan setelah dilakukan pelatihan adalah aspek rasional.

## Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah dengan pelatihan “Goal Setting” dapat meningkatkan kepercayaan diri siswa SMK di Panti Asuhan St. Thomas Bergas. Berdasarkan hasil analisis data non-parametrik, yaitu uji Wilcoxon, maka dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sesudah dan sebelum pelatihan ( $Z = -2,980$ ,  $p = ,003$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa dengan pelatihan Goal Setting maka dapat meningkatkan performa dan kepercayaan diri seseorang (Sagitarius, 2017).

Berdasarkan hasil analisis tambahan yang diperoleh, aspek kepercayaan diri yang paling signifikan mengalami perubahan adalah aspek rasional. Rasional yaitu analisa terhadap suatu masalah, suatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan (Lauster 2003). Hal ini dapat

dimengerti, karena pada pelatihan goal setting, salah satu kuncinya adalah dapat diukur (measurable). Dalam aspek ini seseorang dituntut untuk menganalisis secara mendalam mengenai capaian-capaian yang dapat dilakukan, dan tidak serta merta membuat goal (Locke & Latham, 2006).

Sementara itu pada aspek bertanggung jawab dan keyakinan akan kemampuan diri juga mengalami perubahan yang signifikan. Menurut Miner (2005) keberhasilan dalam goal setting disebabkan karena tiga hal: pertama, goal membuat kinerja seseorang meningkat melalui motivasi sehingga usaha yang dikeluarkan sesuai dengan tingkat kesulitan tugas. Kedua, goal memotivasi seseorang untuk bertahan dalam waktu yang lama, dan yang terakhir goal mengarahkan perilaku seseorang dengan mengarahkan fokus pada perilaku-perilaku yang mendukung keberhasilan tugas, dan menghindari perilaku-perilaku yang mengganggu dan tidak relevan dalam pencapaian tugas.

Kepercayaan diri sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, karena kepercayaan diri yang tinggi juga menunjukkan self efficacy yang tinggi pula, dan hal ini yang akan mempengaruhi performa seseorang di masa depan (Bandura, 1997). Menurut Rutledge (2000) seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang rendah, akan mengalami kesulitan dalam berpikir dengan jernih, bertanggung jawab dan berkomunikasi dengan orang lain. Dengan demikian goal setting merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepercayaan diri.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, dimana terdapat peningkatan kepercayaan diri remaja panti asuhan setelah mendapatkan pelatihan goal setting dibandingkan sebelum menerima pelatihan. Lebih jauh, aspek yang mengalami perubahan secara signifikan antara lain keyakinan akan kemampuan sendiri, bertanggung jawab, dan rasional.

Berdasarkan proses, hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini: Pelatihan ini merupakan bagian dari program yang lebih besar, sehingga dalam pelaksanaannya pelatihan ini memiliki jarak waktu yang cukup dekat dengan pelatihan lain. Kedua, beberapa peserta pelatihan tidak mengikuti

secara penuh pelatihan, oleh sebab itu untuk pelatihan selanjutnya perlu memastikan terlebih dahulu jadwal kegiatan peserta tidak bentrok dengan pelatihan.

## Referensi

- Akin A. (2007). The development and the psychometric characteristics of the self-confidence scale. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), pp. 165-175
- Anwar, Z. (2016). Penerapan konseling kelompok untuk meningkatkan happiness pada remaja panti asuhan. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 3(1), 144-153.
- Bandura A. (1997). *Self-efficacy, the exercise of control*, New York: W.H. Freeman and Company
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Kristanti, K. (2013). Stres pada remaja yang tinggal di panti asuhan. *Cognicia*, 1(2).
- Lauster, P. (2002). *Tes Kepribadian (ketigabel)*. PT Bumi Aksara.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational dynamics*, 35(4), 332-340.
- Miner, J. B. (2005). Goal-setting theory. *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*, 159-183.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). *Motivation*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12 (p. 225–254). John Wiley & Sons Inc.
- Neill, J. (2005). Definitions of Various Self Constructs: Self-esteem, self-efficacy, self-confidence & selfconcept. Accessed <http://wilderdom.com/self/> on June, 14, 2009.
- Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 159-172.
- Sudrajat, A. (2008). *Standar Ruang Bimbingan dan Konseling*.
- Thyer, B. A. (2012). Pre-Experimental Research Designs. In *Quasi-Experimental Research Designs* (hal. 29–76). Oxford: Oxford Univ. Press.

## Skala Kepercayaan Diri

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Menyelesaian tugas yang dipercayakan kepada saya.					
2.	Mempertimbangkan keputusan yang akan diambil sehingga tidak terjadi masalah.					
3.	Bersedia menanggung resiko yang mungkin terjadi.					
4.	Saya bersedia mengerahkan tenaga untuk menyelesaikan tugas.					
5.	Melihat situasi sebelum bertindak.					
6.	Mengetahui akar masalah sebelum menyelesaikannya.					
7.	Mencari jalan keluar yang sesuai dengan permasalahan yang ada.					
8.	Dalam memecahkan masalah saya selalu berpikir rasional.					
9.	Mengambil jalan keluar sesuai dengan fakta yang ada.					
10.	Mengetahui bahwa setiap manusia berharga.					
11.	Setiap orang memiliki keunikan masing-masing.					
12.	Kemampuan yang saya miliki berguna bagi orang lain.					
13.	Saya percaya dapat membawa dampak positif bagi orang lain.					
14.	Mengesampingkan urusan pribadi saat menghadapi masalah.					
15.	Bersedia menerima kritikan.					
16.	Memahami semua tindakan yang saya lakukan.					
17.	Mengetahui apa yang harus dikerjakan.					
18.	Saya melakukan sesuatu tanpa ragu-ragu.					

19.	Mampu melakukan semua kegiatan yang harus saya jalani.					
20.	Saya mampu mengerjakan sesuatu sesuai rencana.					
21.	Saya mengetahui kapasitas diri sendiri sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.					
22.	Teguh pada pendirian saat menghadapi masalah.					